Aplicación e interpretación de Pruebas Psicométricas para RH

Mtro. Eugui Ayala Fernández

Objetivo del curso

- Podrás identificar, evaluar, emplear e interpretar un instrumento de medición psicométrico, después de haberlo aplicado a una persona y/o a un grupo de ellas.

- A través de la aplicación podrás obtener la información necesaria que te permita seleccionar a los mejores candidatos que puedan ocupar un puesto dentro de alguna organización.

Antecedentes

Debido a que la psicometría, ha avanzado de manera muy intensa en los últimos tiempos, la preponderancia de la intervención psicológica ha impulsado nuevos y vanguardistas sistemas de medición y valoración.

Dentro del desarrollo de las organizaciones, es de vital importancia la evaluación de habilidades, actitudes, aptitudes, intereses y rasgos de personalidad en el personal, con el fin de identificar necesidades de capacitación, desarrollo de potencial humano y, en la selección de candidatos idóneos, para puestos vacantes dentro de las empresas.

Antecedentes

En este proceso de selección, las pruebas psicométricas laborales, resultan una herramienta que nos permite complementar la entrevista laboral y obtener información objetiva y confiable para identificar las características psicológicas y sociales, así como las áreas de oportunidad y las fortalezas (habilidades) en los candidatos, optimizando de esta manera, el proceso de selección de candidatos viables para ocupar un puesto dentro de las empresas.

Unidad I

Teoría e Historia de la Psicometría

Temario del curso:

Unidad I: Teoría e Historia de la Psicometría

Objetivo:

El participante, conocerá los fundamentos teóricos de los instrumentos psicométricos como la base para la medición y evaluación psicológica, conociendo la información sobre los diferentes campos de la aplicación y usos de los test, así como los antecedentes, evolución histórica de la psicometría hasta la actualidad.

Tema: Introducción de la Psicometría

- Concepto de Psicometría
- Concepto de Medir
- Concepto de Test y/o Instrumento Psicométrico
- Orígenes e importancia de los psicólogos experimentales (Francis Galton, Catell y Binet)
- Historia, Clasificación y Campos de Aplicación
- Tipos de Test Psicométricos y Características

Concepto de la psicometría

¿Qué es la psicometría?

La psicometría, es la rama de la psicología, que se orienta a la medición de los procesos psíquicos. Para esto, desarrolla estudios que permiten otorgar una cifra a sus resultados, posibilitando la comparación entre las características psicológicas de diferentes personas de manera objetiva.

Concretamente, se puede decir, que la psicometría se utiliza para proceder a medir ciertos aspectos psicológicos de una persona como son sus habilidades, conocimientos, su estado de opinión, la actitud que presenta, los rasgos de su personalidad e incluso sus capacidades mentales.

En un principio, las pruebas implementadas ahondaban en la medición de la inteligencia; con el tiempo los test psicométricos ampliaron su espectro evaluando también rasgos de personalidad, actitudes, creencias, rendimiento académico, además, algunos rubros relacionados con la salud y la calidad de vida.

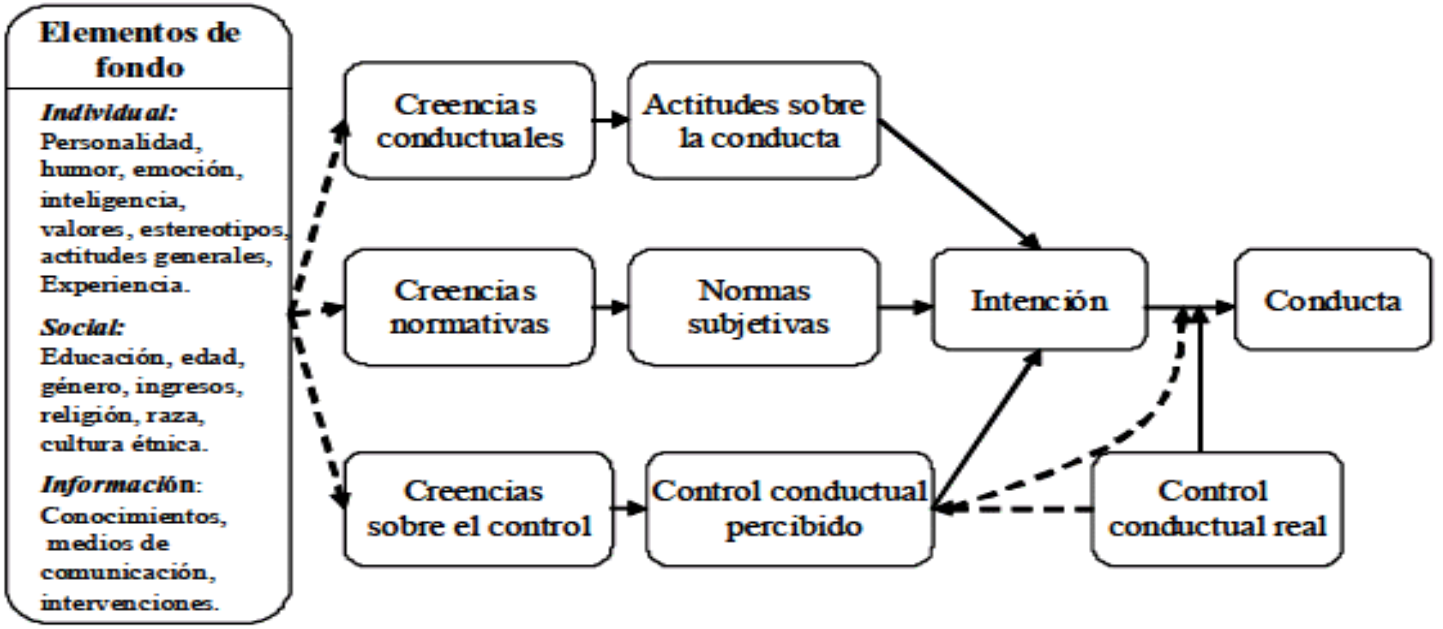


Figura 1 Ilustración de la Teoría de la Acción Razonada y de la Conducta Planificada (Ajzen y Fishbein, 2005)

Concepto de medir

La medición y valuación de los atributos psíquicos

Puede decirse que a través de la psicometría, se le **asigna un valor a un atributo psíquico** de un individuo, revelado a través de la evaluación en cuestión. Dicho número, permite al especialista, realizar **comparaciones objetivas** con otros resultados e incluso con los valores promedio.

Es importante tener en cuenta, que registrar y medir cuestiones psíquicas no resulta sencillo, ya que son características que no están disponibles a la observación. La psicometría, por lo tanto, debe desarrollar primero métodos de evaluación fiables para obtener resultados certeros y, recién después, pasar a la cuantificación de aquello que se pudo descubrir.

Divisiones de la psicometría

Además lo anterior, se tiene que dar a conocer, que la psicometría se suele dividir en tres grandes bloques y/o grupos, siendo:

Escalamiento: Esta parte de dicha disciplina científica, lo que hace es darle forma, así como desarrollar, los distintos métodos que se emplean para la construcción de las escalas de tipo psicofísico o psicológico.

Teoría de la medición: Esta viene a ser la área de la psicometría, que gira en torno a la fundamentación teórica de las mediciones.

Teoría de los test: Que versa sobre los modelos matemáticos y la lógica que se emplean para confeccionar y usar los distintos test.

Un detalle importante a la hora de entender el concepto de psicometría, es comprender que esta disciplina metodológica trabaja con las **características** de una persona o con la persona en sí misma.

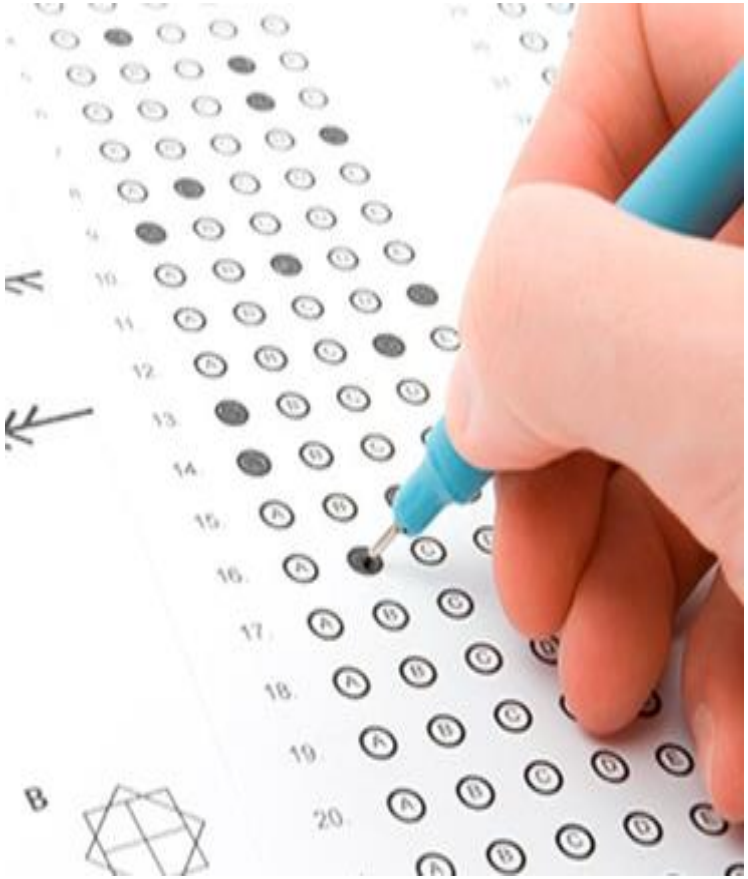
Es decir: la cuantificación (la asignación de un valor numérico) se aplica sobre una característica psíquica observada a través de una evaluación y no sobre el sujeto.

¿Qué valores cuantifica la psicometría?

La psicometría es muy amplia, es por ello que puede usarse para asignar un valor a casi cualquier rasgo psicológico que conforme a las personas, sin embargo, entre los más comunes que cuantifica la psicometría podemos encontrar los siguientes:

- Nivel de inteligencia
- Personalidad y actitud
- Habilidades y aptitudes
- Capacidades
- Tipo de reacciones de la gente
- Capacidad mental

Concepto de Test y/o Instrumento Psicométrico



Una prueba psicométrica, es un procedimiento estandarizado diseñado para medir el comportamiento de las personas y describirlo usando puntajes o categorías. El término “psicométrico” parte del griego para las palabras mental y medición.

Hay tres áreas principales que exploran las pruebas psicométricas: las habilidades/competencias, la aptitud para el trabajo del individuo y su personalidad.

Diferencia entre test psicométrico y evaluación psicométrica

¿Qué es una evaluación psicométrica?

Son pruebas que evalúan las capacidades, aptitudes, personalidad e intereses que tiene una persona. Es decir, básicamente lo mismo que un test psicométrico.

Sin embargo, **la diferencia entre ambos es la forma**, ya que el test psicométrico, utiliza preguntas correctas e incorrectas, por su parte, las evaluaciones psicométricas usan un cuestionario abierto que permite al reclutador evaluar ciertos puntos en función de determinadas afirmaciones.

Además, **los tests psicométricos se enfocan principalmente en medir aptitudes de lógica y capacidad cognitiva,** mientras que **las evaluaciones psicométricas abordan criterios de personalidad**, de **inteligencia emocional** y de preferencias de comportamiento.

Concepto, Historia, Clasificación y Campos de Aplicación

La Psicometría, es una rama de la Psicología Experimental, que se encarga de la **medición y cuantificación de los procesos psicológicos** y las capacidades cognitivas.

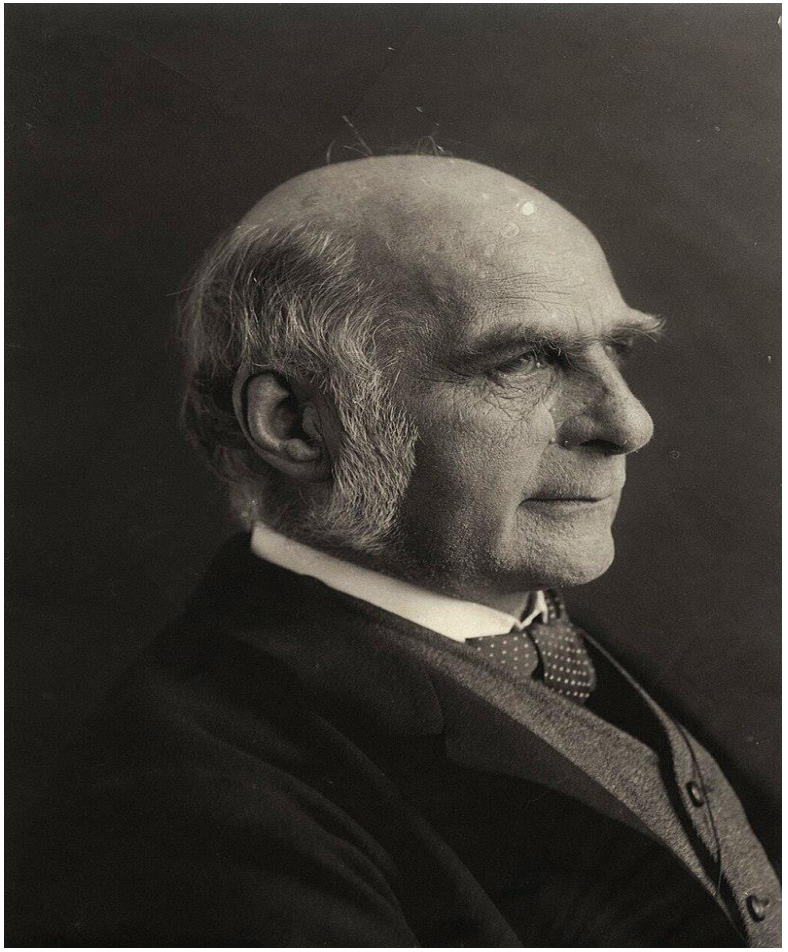
Esta disciplina nació en el siglo XIX con dos claros objetivos. Por un lado, el de implantar una metodología científica en el estudio de la mente: una tarea compleja, dado el carácter intangible de los constructos mentales como la inteligencia, la personalidad o las emociones. Por otro, encontrar la correlación entre los estímulos externos e internos y la respuesta humana, que definen las diferencias individuales.

Las pruebas psicométricas no siempre han sido como se conocen en la actualidad, ya que desde sus inicios en 1880, han sufrido una gran cantidad de modificaciones en todos los aspectos posibles, mejorando desde su alcance hasta su formato.

El origen de la prueba psicométrica moderna

El origen de la psicometría (disciplina que se encarga de la medición de aspectos psicológicos como: conocimientos, habilidades o capacidades y personalidad), se remonta en Francia entre los años 1890 y 1900, en donde Alfred Binet, profesor de la Universidad de la Sorbona y sus colaboradores, a petición del Ministerio de Educación galo, desarrollaron una prueba para diferenciar a los niños con una inteligencia promedio de una superior.

Los investigadores coinciden, en que la primera prueba psicométrica en términos de cómo la identificamos hoy en día, fue desarrollada por Francis Galton, quien en la década de 1880, creó un marco de pruebas para medir la inteligencia de los participantes basado en un examen de sus habilidades sensoriales y motoras, creando el término **«psicométrico»** y su trabajo en el desarrollo de este eficiente test psicométrico de habilidades sensoriales y motoras.



Francis Galton, influyó en el reconocido psicólogo **James Cattell**, quien creó el primer laboratorio dedicado a la psicometría como ciencia en 1887.

Fue un psicólogo estadounidense, el primero en dictar clases de psicología en los Estados Unidos, en la Universidad de Pensilvania.

Está considerado como uno de los psicólogos más importantes de finales del siglo XIX y principios del XX, representante de la llamada escuela americana de psicología.

En 1917, Robert Woodworth desarrolló **The Personal Data (Hoja de datos personales)**, una lista de síntomas que se utilizaba para detectar psiconeurosis en los reclutas de la Primera Guerra Mundial.

Esta hoja, ayudaría para la implementación de otros registros.

La principal contribución de Robert S. Woodworth a la psicología, fue la defensa de que es necesario **incorporar distintos enfoques para tener una comprensión amplia de la psicología**.

¿Para qué sirven las pruebas psicométricas?

La principal función de las pruebas psicométricas es que **ayudan a medir las características de los candidatos**. Se comparan las mediciones de los candidatos que toman la prueba y de ahí se puede encontrar un patrón.

Al conocer qué son las pruebas psicométricas, también se sabe, que encontrar un patrón entre los comportamientos medidos, es esencial en cualquier test psicométrico, pues **ayuda a encontrar al candidato correcto.**

Campo de aplicación de la psicometría

A través de los test psicométricos, la psicometría puede aplicarse en los campos **clínico, educativo, criminalística y laboral.**

En esta última área, goza de gran popularidad, debido a que arroja una medida correcta acerca de las capacidades, habilidades y nivel intelectual de los candidatos que quieren formar parte de una empresa.

Principales objetivos de las pruebas psicométricas

La información obtenida a través de los tests psicométricos tiene varios objetivos, entre ellos:

- **Identificar capacidades**, valores, aptitudes, habilidades, competencias rasgos e incluso gustos de los participantes.

- **Predeterminar el potencial** y las limitaciones de cada candidato respecto del puesto de trabajo que va a desempeñar, sus opciones de crecimiento dentro de la empresa, su potencial de integración con el equipo y la filosofía empresarial, etcétera.

- Los tests psicométricos sirven para determinar **qué candidato cumple los requerimientos,** organizacionales, se adapta más a la cultura e la empresa y es el más apto para adaptarse al puesto.

- **Predecir tanto el desempeño laboral, como el comportamiento** de cada aspirante.

- Las pruebas psicométricas, pretenden orientar al reclutador sobre el candidato más adecuado para el funcionamiento de la empresa.

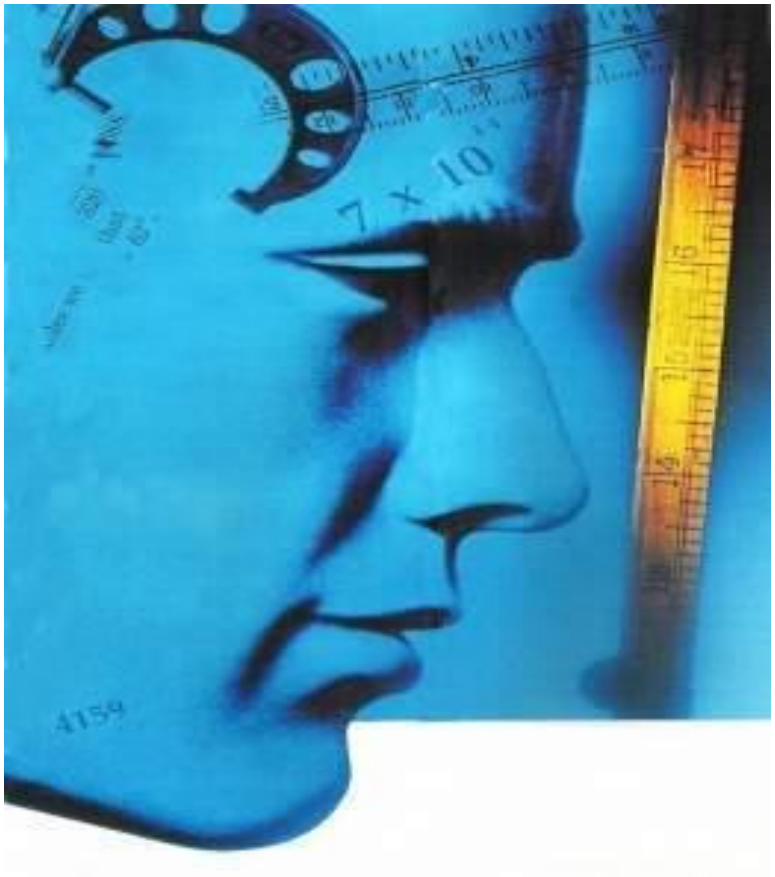
De alguna forma, los exámenes psicométricos laborales sirven para "medir" no solo el comportamiento de los candidatos, sino también **el potencial que pueden tener**.

Aunque es cierto que una prueba psicométrica por sí sola no puede decir todo de una persona, son una buena **base para tener una idea general de cómo reacciona una persona a situaciones especiales,** qué habilidades tiene y qué puedes esperar del candidato en el ambiente de trabajo.

Las pruebas psicométricas en la actualidad

En la actualidad, las pruebas psicométricas tienen gran demanda como herramienta de recursos humanos.

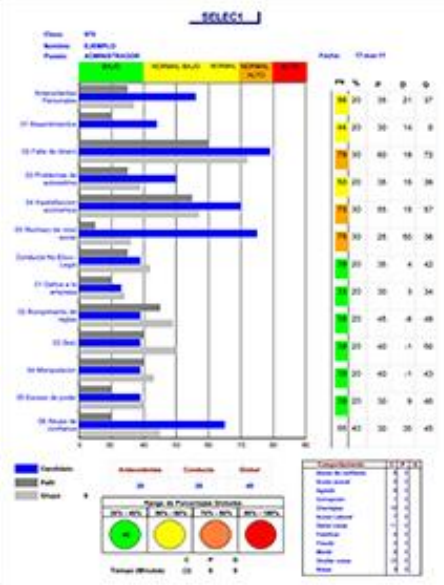
Todo empleador quiere asegurarse de que sus colaboradores tengan habilidades para el trabajo que fueron contratados. Por lo tanto, la industria psicométrica evolucionó para permitir a los ejecutivos entender cómo actuaría el empleado potencial en ciertas situaciones.



En algunos casos, las pruebas psicométricas son un **formalismo** instaurado por el área de reclutamiento del departamento de Recursos Humanos, pues no dejan de ser un método para medir de manera objetiva los rasgos de quienes formarán parte de la empresa.

Aunque originalmente las pruebas psicométricas eran manuales, hoy en día muchas de éstas se encuentran disponibles en versiones digitales.

Este formato de pruebas, es considerado como una mejora significativa de las pruebas en papel, capaz de ayudar a asegurar una experiencia estandarizada al candidato y reducir el error humano que puede ocurrir con las pruebas en papel.



Con la evolución de las pruebas psicométricas hacia los casos situacionales y digitalización de las mismas, se gana eficiencia, estandarización, objetividad y un mayor nivel de asertividad, facilitando las fases posteriores y ayudando significativamente a disminuir los márgenes de error en el proceso de decisión respecto al mejor candidato para ocupar una posición.

Las pruebas psicométricas modernas, van desde la medición de las aptitudes, competencias preferencias del candidato, pasando por la manera en la que éste podría responder ante diferentes situaciones que suelen presentarse en un puesto de trabajo, el grado de adaptabilidad que podría tener al ocupar dicho puesto, cómo manejaría a presión e incluso cómo se relacionaría con el equipo.

DE:	A:
Test de Inteligencia y Personalidad	Test de Competencias
Test de Respuesta de Escala Likert	Test Situacionales
Test de Aplicación y Corrección Manuel	Test Digitales

Test psicométricos

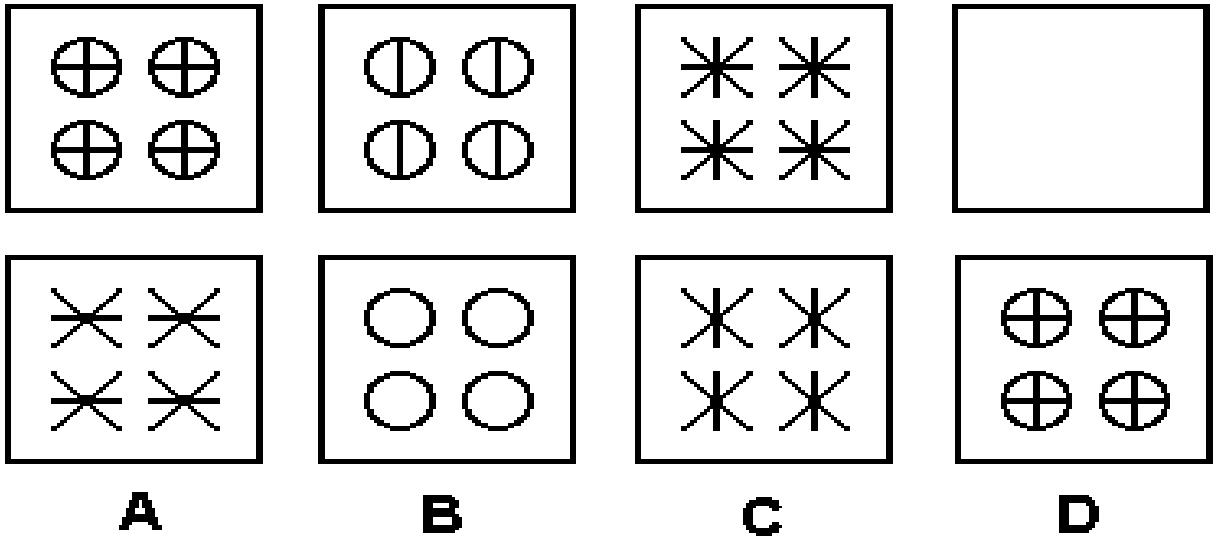
Los test psicométricos, son aquellos test que procuran poner un **valor determinado a una cualidad psicológica**, por lo que en este caso lo que harían los test es medir dentro de una escala de valores varios aspectos como puede ser: el coeficiente intelectual (CI), la atención, la memoria, la comprensión lectora, etcétera.

Este tipo de test tienen como finalidad evaluar y/o seleccionar y, en muchos casos, dividir a la población según sus capacidades, algo que se utiliza en las escuelas para saber qué alumnos tienen mejor rendimiento escolar y también en las entrevistas laborales, para saber quienes son los mejores candidatos que optan para el puesto.

Existen diferentes tipos de test psicométricos. En ocasiones, los test psicométricos también se utilizan en el ámbito clínico para poder realizar un diagnóstico.

Tipos de pruebas psicométricas y/o tests psicométricos

Pruebas de inteligencia: otorga como resultado el IQ, la capacidad de análisis y síntesis y razonamiento abstracto, numérico y verbal. La mayoría de estas pruebas tienen un tiempo máximo para llevarlas a cabo, por lo que es frecuente que los candidatos no completen la totalidad de las preguntas.



La inteligencia también se manifiesta en la facilidad para la toma de decisiones, la iniciativa en la **solución de problemas** y en la adaptación a situaciones cambiantes o rutinarias.

Las pruebas psicométricas de inteligencia más representativas son:

Test de Raven: que determina concentración, lógica y observación.

Test de Terman Merrill: se trata de una de las pruebas psicométricas más utilizadas para medir el coeficiente intelectual, y su aplicación más habitual es en posiciones administrativas, supervisores, coordinadores y similares.

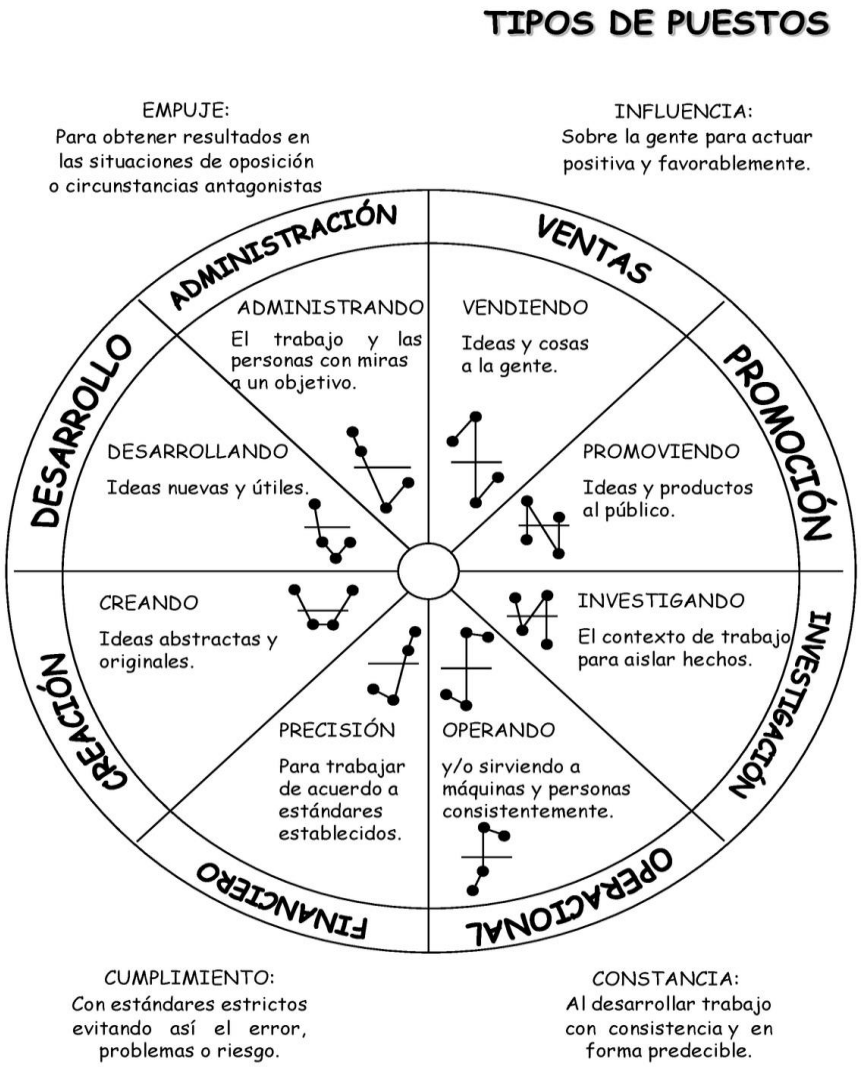
Prueba de aptitudes y habilidades: evalúa aptitudes como capacidad de mando, manejo de personal, toma de decisiones, agilidad, dominio e idiomas y el nivel de compatibilidad de las características de la persona con el puesto a ocupar.

La idea es encontrar e identificar un patrón de conducta en los candidatos que revele sus capacidades más sobresalientes y sus competencias laborales. Pretende medir **su potencial en la práctica profesional**.

Las pruebas psicométricas de aptitudes más representativas son:

Test de Cleaver: describe la reacción ante una situación estresante y el desarrolla del trabajo en esa condición.

Test de Moss: se clasifica dentro de la categoría de pruebas psicométricas que miden la adaptabilidad social de la persona con el objetivo de conocer y predecir su comportamiento.



Pruebas de valores: Es una prueba que mide los valores morales que están en algún individuo. Esta prueba puede dar mucha información sobre la manera de ser de una determinada persona, además de hacerlo sobre sus conocimientos técnicos y habilidades.

Entre ellas, se encuentran las pruebas de: Midot, Amitai, Veritas, Valanti, Zavic, Allport, etc., entre las más sobresalientes.

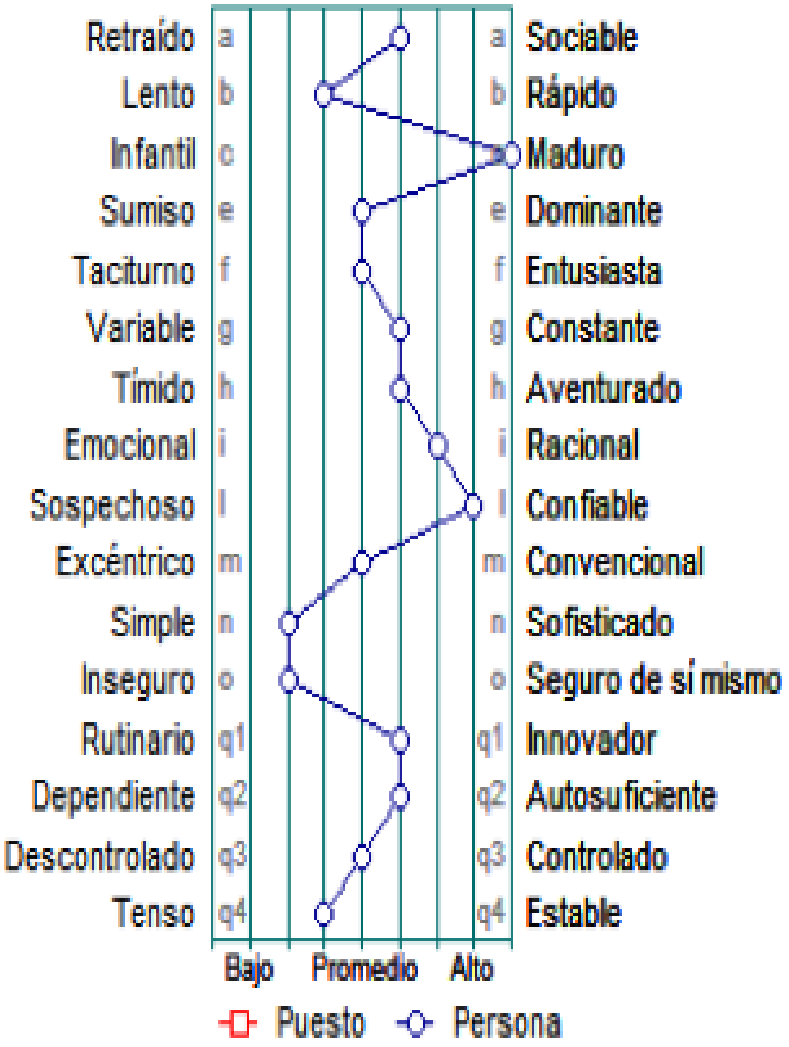
Pruebas de personalidad: analiza los rasgos sobresalientes de la persona como sociabilidad, confianza en si mismo, autoridad, autocontrol, estabilidad emocional, entre otros, descartando trastornos psiquiátricos severos.

Las pruebas psicométricas de personalidad**,** evalúan cómo los postulantes interpretan una situación, así como otros aspectos personales como su capacidad de adaptación, relación y conflictos internos, habilidades sociales, etcétera.

Algunas pruebas psicométricas de personalidad habituales son:

Los Cinco Grandes: considera los 5 rasgos de la personalidad más resaltantes: apertura a nuevas experiencias, tesón, extraversión, amabilidad y estado emocional.

Test 16PF: identifica 16 rasgos que tenemos en diferentes proporciones. Este test, de los más usados, tiene 170 preguntas, determina cómo respondemos a situaciones laborales, y es conveniente para altos y medios mandos.



¿Cuáles son las 5 dimensiones de personalidad?

Pruebas proyectivas: Las pruebas proyectivas, sirven para valorar aspectos personales, sociales, de adaptación, de relación y conflictos internos de la vida de la persona, esta valoración se basa en la forma en que el individuo interpreta la realidad.

Existen diferentes tipos de test proyectivos:

Test proyectivos estucturales: consisten en definir lo que se ve en material visual abstracto, como manchas. Como ejemplo de esto tipo de test, se encuentra el test de Rorschach.

Test proyectivos asociativos: en los que se obtiene información de la persona a través de sus respuestas asociadas a los estímulos que se le presentan. El test de asociación de palabras es el más conocido de este tipo.

Test proyectivos temáticos: cuya consigna consiste en explicar una historia a partir de los estímulos presentados. Como por ejemplo, los test de apercepción temática.

Test proyectivos gráficos: estudian características de la persona a través del análisis de su dibujo, como por ejemplo en el test de la figura humana.

Pruebas de liderazgo

Se utilizan para identificar y describir las habilidades y destrezas de las personas para gestionar y dirigir a otros y cómo sus características y habilidades encajan en sus puestos.

Algunos test, son:
Test de Belbin
Test de Myers Brigss
P.A.P.I. -N., entre otros.

Características de los test psicológicos

Según sus características, se pueden diferenciar los siguientes **25 tipos de test psicológicos**, siendo:

- Test estandarizados
- Test no estandarizados
- Test verbales
- Test no verbales
- Test de nivel máximo
- Test de comportamiento típico
- Test de potencia
- Test de velocidad
- Test mixtos (velocidad y potencia)
- Test individuales
- Test colectivos
- Test de cribado
- Test diagnósticos
- Test autoadministrados
- Test hetero administrados
- Test psicométricos
- Test de inteligencia
- Test de rendimiento
- Test de aptitud
- Test de personalidad
- Test neuropsicológicos
- Test psicopatológicos
- Test proyectivos
- Test de rendimiento escolar
- Test vocacionales

Características de los test psicológicos

Los test psicológicos pueden ser de diferentes tipos según la combinación de las siguientes características:

Según su construcción

Dependiendo de la forma en que se han construido se encuentran dos tipos de test psicológicos:

Test estandarizados: significa ha pasado por un proceso de estandarización, es decir, que se ha probado en una población con distribución normal con el objetivo de que el test sea valido, fiable y exacto.

Test no estandarizados: son menos rigurosos.

Según el estímulo

Dependiendo del estímulo que ofrecen las pruebas, se pueden diferenciar dos tipos de test psicológicos:

Test verbales: ofrecen información verbal, ya sea escrito u oral. Por tanto, los ítems del test están formulados a través de frases, palabras, etc.

Test no verbales: los ítems o pruebas no tienen consignas verbales, sino gráficas, táctiles, etc. Estos tipos de test son muy útiles para medir características de personas que presentan afectación en el lenguaje.

De este modo, es posible evaluar características sin que los problemas en el lenguaje influyen en la puntuación.

Según el contenido de la prueba

En función de si se pretende valorar el rendimiento máximo o características habituales de la persona, se encuentran dos tipos de test psicológicos diferentes:

Test de nivel máximo: en estos test suele haber una respuesta correcta y se evalúa el rendimiento de la persona de una área psicológica para conocer su capacidad.

Test de comportamiento típico: no tienen una respuesta correcta, sino que pretenden obtener información de la persona, como hábitos, habilidades, intereses, opiniones, etc.

Según el tiempo

Según si el tiempo está delimitado o no, se encuentran estos dos tipos de test psicológicos:

Test de potencia: en estos test no se limita el tiempo.

Test de velocidad: el tiempo está previamente establecido.

Test mixtos: combinan características de los test de potencia y de velocidad.

Según la forma de administración

En función cómo puedan aplicarse los test, se distinguen dos principales tipos de test psicológicos:

Test individuales: se administran a una sola persona.

Test colectivos: es posible aplicarlos a grupos o a diversas personas al mismo tiempo.

Según su función

Según la función que tenga el test y lo que sus resultados permitan conocer, se encuentran estos tipos de test psicológicos:

Test de cribado: son los que suelen realizarse en primer lugar, por ser más generales, con el objetivo de detectar información relevante.

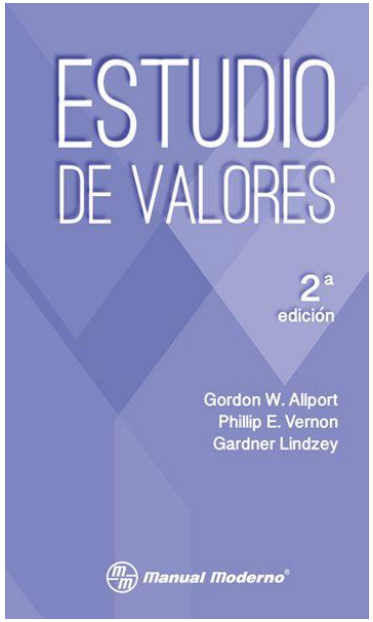
Test diagnósticos: son más específicos y suelen utilizarse para corroborar una información previamente detectada.

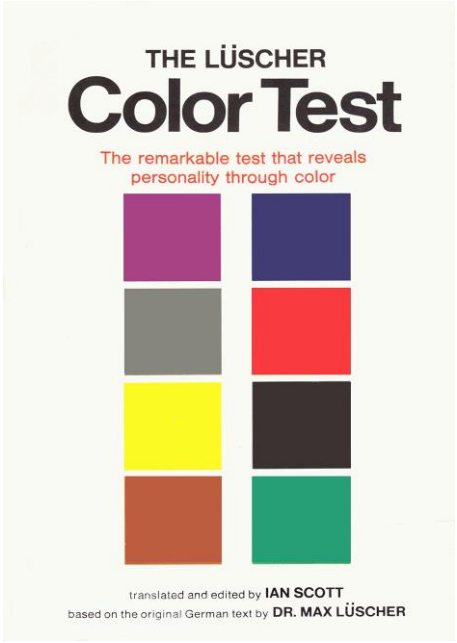
Según la persona de administración

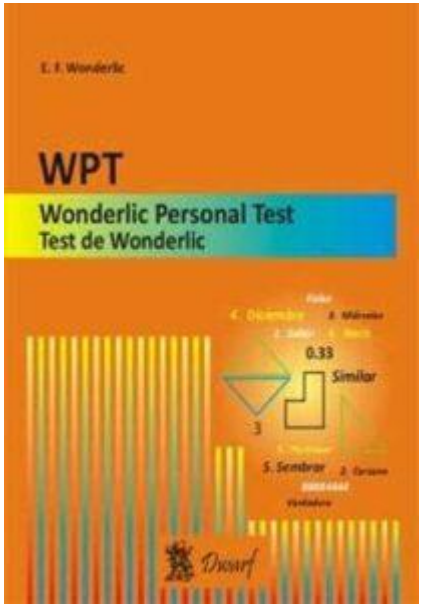
Test autoadministrados: son test que puede realizar una persona por si misma.

Test hetero administrados: estos test son aplicados por un profesional.

Otras pruebas psicométricas dignas de mención son: Gordon, IPV, Lusher I y II, Glazer, HTP Test de la Casa, Kostick, Zavic, Machover, Test de Edwards, Allport, Beta II, III - R y IV, Test Vocacional, de Inteligencia Emocional, MMPI A, I y II, Figura bajo la lluvia, Wonderlic A y B, WAIS IV, etc. entre otros.







¿Qué es una batería psicométrica?

En psicología, una batería es un conjunto de instrumentos psicométricos y/o proyectivos que se utilizan para evaluar el funcionamiento de determinado proceso mental (cognitivo, emocional, de personalidad, sintomatología, entre otros.)

Las baterías psicométricas, nos sirven para evaluar el perfil psicológico del personal y poder identificar las fortalezas y áreas de oportunidad de la persona y/o colaborador y, de esta manera, tomar decisiones con la mayor información disponible sobre la persona y decidir si se contrata o no, en un puesto determinado.

Ejemplos de evaluaciones psicométricas

PRUEBA	ÁREA QUE MIDE	NIVEL ORGANIZACIONAL	ESCOLARIDAD	MIDE	TIEMPO ESTIMADO
TMN-M	Inteligencia	Ejecutivos / Jefes / Empleados	Profesional	CI / Información / Juicio / Vocabulario / Síntesis / Concentración / Análisis / Abstracción / Planeación / Organización / Atención	40 min. (Tomando en cuenta instrucciones y ejercicios).
KSTK	Personalidad	Ejecutivos / Empleados	Profesional	Liderazgo / Modo de Vida / Naturaleza Social / Adaptación al Trabajo / Naturaleza Emocional / Subordinación / Grado de Energía	40 min.
VENTAS	Personalidad en Ventas	Ejecutivos / Empleados	Profesional / Preparatoria / Técnico	Comprensión / Adaptabilidad / Control de si Mismo / Tolerancia a la Frustración / Combatividad / Dominio / Seguridad / Actividad / Sociabilidad	60 min.
CLVR	Comportamiento	Gerentes / Jefes /Ejecutivos / Operativos	Profesional / Técnico / Preparatoria	DISC D: Empuje / I: Influencia / S: Estabilidad / C: Cumplimiento	20 min.

PRUEBA	ÁREA QUE MIDE	NIVEL ORGANIZACIONAL	ESCOLARIDAD	MIDE	TIEMPO ESTIMADO
RAV	Inteligencia	Ejecutivos / Jefes /Empleados	Profesional/Preparatoria, Técnicos, Secundaria	Capacidad intelectual / Habilidad mental general por medio de la comparación de formas y el razonamiento por analogías	45 min.
16 FP	Personalidad	Ejecutivos / Jefes Empleados	Profesional / Preparatoria	Afabilidad / Razonamiento /Estabilidad/Dominancia/ Sensibilidad/ Aprensión/ Autosuficiencia/ Perfeccionismo/Tensión/ Ansiedad/Autocontrol/ Dureza/Independencia	35 a 45 minutos
GRDN	Personalidad	Diretivos / Jefes Ejecutivos / Empleados	Profesional / Preparatoria	Ascendencia / Responsabilidad / Estabilidad Emocional / Sociabilidad / Cautela / Originalidad / Relaciones.	40 min.
MSS	Liderazgo (Adaptabilidad)	Directivos / Gerentes / Jefes / Mandos medios	Profesional / Preparatoria	Habilidad en Supervisión / Capacidad de decisión / Capacidad de Evaluación de problemas / Habilidad para establecer relaciones interpersonales / Sentido común y tacto en las relaciones interpersonales.	30 min.

Unidad II

Administración y empleo de los Test Psicométricos

Unidad II: Administración y Empleo de los Test Psicométricos

Objetivo:

El participante aprenderá los principios fundamentales a considerar en la administración y empleo de los test.

Tema: Administración y Empleo de los Test

- Elementos éticos para la aplicación y empleo de los test.
- Requisitos para una aplicación confiable
- Problemas de aplicación
- Tendencia de respuesta, fingimiento y fraude

Elementos éticos para la aplicación y empleo de los test

La ética se refiere, a los principios y normas que rigen la conducta de los profesionales de una especialidad, en este caso, la psicometría.

Dichas normas, están contenidos en códigos éticos de cada profesión, siendo los 12 principios los que corresponden a la ética de la psicometría, siendo los siguientes:

1.- Establecer una buena relación, con las personas evaluadas.

Hay un deber de establecer una buena relación de respeto y amabilidad con las personas evaluadas, recordando que son personas cómo nosotros y no conejillos de indias.

2.- Tener en cuenta, que por sí solas, las pruebas psicométricas no bastan para formar un diagnóstico.

Se debe de considerar que las pruebas psicométricas, son sólo instrumentos auxiliares y no hay que apoyarse exclusivamente de ellas, para formular un diagnóstico o una opinión personal.

3.- Utilizar los instrumentos con fines propiamente psicológicos.

4.- Colaborar en el control profesional y comercial del psicológico, evitando su difusión generalizada.

La pruebas e instrumentos psicométricos, serán utilizados exclusivamente, por el profesional que tenga la preparación profesional adecuada.

5.- Elaborar el informe final evaluativo y, no delegar esta tarea, a personal no calificado.

6.- Evitar que los reportes psicométricos, queden al alcance de cualquier persona no autorizada.

7.- Adoptar una actitud de respeto hacia los candidatos evaluados.

8.- Brindar siempre información a las personas que estén realizando evaluaciones psicométricas

9.- Eliminar cualquier fuente potencial de distracción a la hora de la aplicación de pruebas psicométricas

10.- Supervisar con personal capacitado, la aplicación de las pruebas psicométricas.

11.- Darle a los candidatos, las instrucciones adecuadas, para que puedan responder satisfactoriamente, los test psicométricos.

12.- Inspeccionar antes de recibir la hoja de respuestas de los candidatos, los resultados, para detectar posibles errores en la forma llenado de las respuestas.

Requisitos para una aplicación confiable

De acuerdo a los principios éticos en la evaluación psicológica propuesta por la American Psychological Association (A.P.A.) (1992), se establecen como criterios de carácter general para cualquier administración de un test, los siguientes puntos:

Evaluación, diagnóstico e intervención en un contexto profesional:

Los psicólogos únicamente llevan a cabo evaluaciones, diagnósticos o intervenciones dentro del contexto de una relación profesional definida.

Uso de la evaluación en general y con poblaciones especiales:

Los psicólogos intentan identificar las situaciones en las cuales determinadas intervenciones, técnicas de evaluación o normativa pueden no ser aplicables o pueden requerir un ajuste en la aplicación o interpretación, debido a características de la persona tales como el género, edad, raza, etnia, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad, idioma o estatus socioeconómico.

Interpretación de los resultados de la evaluación:

Al interpretar los resultados de la evaluación, incluidas las interpretaciones automatizadas, los psicólogos tienen en cuenta los distintos aspectos del test y características de la persona evaluada que pueden afectar a los juicios del psicólogo y/o reducir la precisión de sus interpretaciones.

Han de indicar cualquier reserva significativa que tengan acerca de la precisión o limitaciones de sus interpretaciones.

Servicios de calificación e interpretación

Los psicólogos mantienen la responsabilidad de la aplicación adecuada, la interpretación y el uso de los instrumentos de evaluación, tanto si son ellos mismos los que puntúan e interpretan los tests, como si utilizan servicios automatizados y otros para hacerlo.

Directrices para los test informatizados

El entorno en el que se encuentra situada la terminal para realizar el test deber ser tranquilo, confortable y libre de distracciones.

Factores humanos

El entorno de la terminal donde se realiza el test debe ser tranquilo, confortable y estar libre de distracciones.

Algunas buenas prácticas internacionales en la aplicación de pruebas psicológicas de carácter psicométrico, son aportadas por el M.Sc. Alfonso Villalobos Pérez (2011), Psicólogo de la Caja Costarricense de Seguro Social del Área de Regulación y Sistematización de Diagnóstico y Tratamiento, que se sugieren como con base en Anastasia y Urbina (1998), Cohen y Swedlik (2001), Elosua (2003), Kaiser y Smith (2001) y Kaplan y Sacuzzo (2006), siendo las siguientes condiciones y lineamientos:

- Establecer condiciones de temperatura apropiada, estas pueden rondar entre los 22º24º centígrados
- Una adecuada ventilación que permita el recambio de oxígeno.
- Ausencia de contaminación sónica.
- Proveer el material requerido para la realización de la prueba (e.g., lápiz, lápices de color, borrador, hojas, entre otros).
- Adecuar la iluminación de forma tal, que la persona evaluada pueda leer sin dificultad, ya sea de día o noche.

- El mobiliario del lugar debe ser cómodo para el desarrollo de la prueba.
- Velar por que el evaluado este tranquilo, siendo de vital importancia atender las recomendaciones que disminuyan la ansiedad o inquietud, tales como: explicar el objetivo de la prueba, la forma de contestarla, señalar la duración.
- Que el evaluador este entrenado en lo referente a la relación gestual y no verbal, dado que estas pueden influir en el estado emocional del evaluado.
- Tener presente el nivel de lecto-escritura del evaluado, siendo que el mismo puede afectar el estado emocional e interpretación de los reactivos.
- En casos de discapacidad preveer y proveer el espacio físico y cognitivo requerido.
- Antes de dar inicio a la aplicación de la prueba, es importante cerciorarse de que el evaluado comprenda a cabalidad las consignas de ejecución.
- El evaluado debe estar en un estado psicológico funcional, que le permita responder los reactivos, por lo cual se deben descartar estados psicóticos, influencia de drogas o alcohol.

- **Tomar en consideración el horario de aplicación, dado que** de acuerdo con la cronopsicología (Adan, 1194, 1995; Díaz & Aparicio, 2004), **la ciclicidad de los estados anímicos y la efectividad de respuesta en pruebas psicométricas, puede estar afectada por diversas condiciones** (e.g., la hora de aplicación, el tipo de tarea, patrones de personalidad, siendo que algunas personas responden mejor en la mañana y otras en la tarde, los horarios postalmuerzo, presentan mayor nivel de dificultad en las tasas de respuesta).

- Las pruebas, no deberían ser aplicadas tras concluir jornadas laborales diurnas o nocturnas, sino en horarios posteriores, donde el evaluado ha podido descansar.

- Seguir todas las instrucciones, recomendaciones y contraindicaciones del protocolo y/o manual de aplicación, siendo de importancia que el evaluador este familiarizado con los instrumentos y sus características (Villalobos, 2011).

Problemas para la aplicación de evaluaciones psicométricas

Aunque son de gran ayuda para la contratación, pueden llegar a presentarse errores comunes en la implementación de test psicométricos.

Por ejemplo, el de la falsedad en las respuestas ya que algunos candidatos, escriben exactamente lo que el reclutador quiere leer.

Esto se debe precisamente a que los trabajadores sienten temor de las pruebas y buscan siempre dejar la mejor impresión.

Además, siempre existe la posibilidad de copiar las respuestas, especialmente en pruebas de habilidades cognitivas.

Por eso, **hay que asegurarse, de supervisar a los candidatos y sospecha** cuando, por ejemplo, durante la entrevista la persona se muestra tímida e introvertida, mientras que en los test asegura ser extrovertida, ya que la congruencia es clave en la selección del personal.

Otra situación que se presenta en la mayoría de las empresas, es la falta de profesionales en el tema.

Es de suma importancia contar con un psicólogo en la compañía que se encargue de administrar los test psicométricos:

"Aunque la realidad, es que cualquier elemento del área de Recursos Humanos termina haciéndolo, incluso es un fenómeno muy común en todo el mundo que el área de administración sea quien se encargue del proceso".

La validez y fiabilidad son un par de propiedades que supuestamente deberían poseer las pruebas psicométricas, aunque la inexactitud es un concepto recurrente en las mismas.

Ya que algunas, tienden a etiquetar a las personas, es decir, cuando se les cuestiona si se es introvertido o extrovertido, están obligadas a inclinarse por un extremo, cuando es bien sabido y completamente normal que un individuo cuente con ambas características.

Algo que podría no ser tan común, pero ocurre en algunas compañías **en pro de la diversidad laboral,** es la contratación de empleados extranjeros, de los cuales algunos no entienden bien las preguntas hechas en los test y tienen a malinterpretar su significado.

En este caso, las respuestas otorgadas no son para nada fiables.

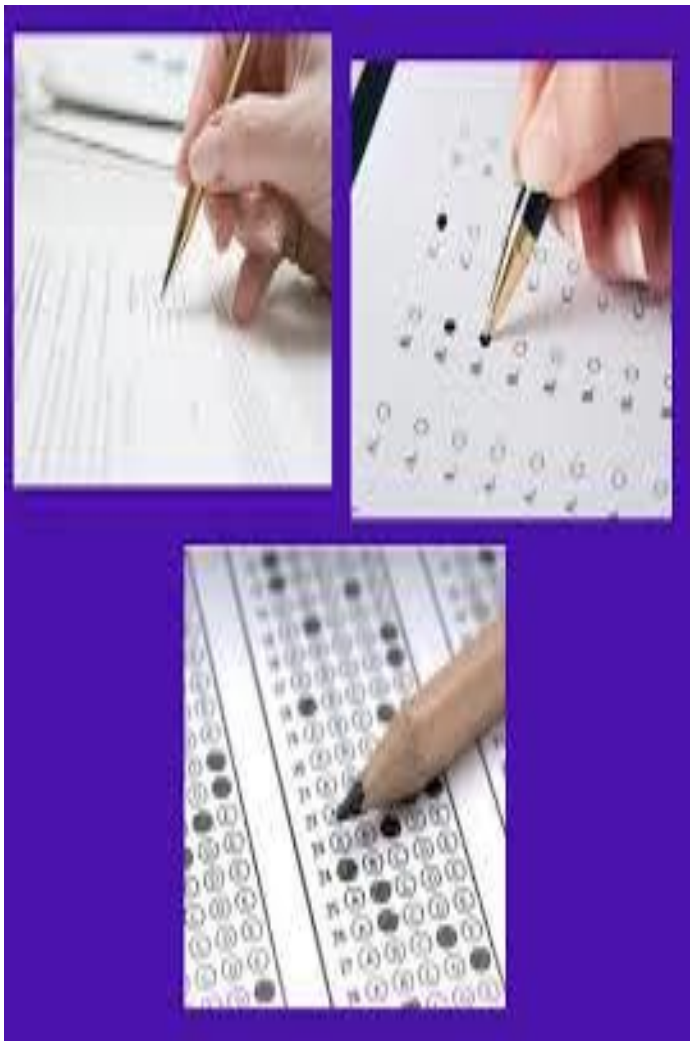
No hay que aferrarse a viejos métodos.

Hay que recordar, que cuando se utiliza la metodología correcta para la selección de las pruebas psicométricas, aumenta significativamente la posibilidad de tener un proceso de reclutamiento y selección de personal de alto impacto, lo que sin duda, se verá reflejado en el cumplimiento de los objetivos.

Por último, pero no menos importante, está la selección adecuada de las pruebas psicométricas en el proceso de selección de personal.

Como líder y encargado de la gestión de Recursos Humanos, se debe estar plenamente convencido de que los test psicométricos que se aplican, son realmente los que van a definir la contratación de los candidatos.

Dicen los expertos que “si una prueba no predice el desempeño del trabajador en su cargo, se tiene que dejar de implementarla".



Tendencia de respuesta, fingimiento y fraude

Los test psicométricos, son una de las etapas del proceso de selección más importantes y muchos postulantes se preocupan de cómo enfrentarlos.

No son pocos los candidatos que se memorizan las ‘respuestas correctas’ que aparecen en web, pero la tarea es ardua, ya que hay una gran variedad de pruebas y no todos los resultados, aparecen en la red.

Es por ello, que las personas tienden a pensar que pueden manipular las respuestas, pero ignoran, que mas allá de una respuesta en sí, hay una serie de comportamientos no verbales detrás que no se pueden imitar.

Un test psicológico por sí sólo, no sacará a un candidato de un proceso de selección laboral, porque se hacen varios para cotejar y, además, se evalúa una coherencia entre la entrevista y los test psicológicos.

Ningún test sustituye la opinión del psicólogo, ni aporta tanta información como algún tipo de entrevista que se le haga a los candidatos.

Al día de hoy, la prueba psicológica se trasformó en una de las etapas esenciales de un proceso de selección laboral, ya que los resultados que arrojan los test psicológicos, facilitan la toma de decisiones, por que ayudan a la organización, a identificar al mejor candidato para desempeñarse en un puesto determinado , esto es debido a que los test, permiten hacer una descripción profunda de la personalidad de un candidato y hacer diagnósticos de su comportamiento laboral.

Pero, ¿se puede realmente engañar a un test psicológico?... **Sí, se puede engañar a los test psicológicos, pero resulta extremadamete difícil.**

Es complicado, porque los test suelen construirse con ‘escalas de mentiras’, ‘escalas de consistencias’ y/o ‘escalas de validez’.

Si se intenta a toda costa engañar una prueba objetiva, lo más probable es que se invalide la prueba o que quede de manifiesto que el evaluado está mintiendo".

Por lo tanto, **un psicólogo con buen entrenamiento en pruebas psicométricas laborales, podría darse cuenta fácilmente si no se contesta con honestidad,** ya que no sólo analizan las respuestas de los candidatos, sino que también el lenguaje no verbal y movimientos involuntarios que se hacen cuándo se contesta alguna pregunta incómoda**.**

Ya dependerá del evaluador, investigar y determinar, si le da otra oportunidad al candidato de realizar la evaluación psicométrica.

Unidad III

Elaboración de un Reporte Psicométrico

Unidad III: Elaboración de un Reporte Psicométrico

Objetivo:

El participante aprenderá a elaborar un reporte psicológico, mediante la integración de los resultados de algunos tests psicométricos.

Tema: Test de Competencias Laborales

¿Que son las competencias laborales?

Tipos de reportes Psicométricos

Test CAPeT – 2.1

¿Qué son las competencias laborales?

Las competencias laborales son todos aquellos conocimientos, aptitudes y habilidades laborales que posea un individuo para cubrir competentemente un determinado puesto de trabajo.

La competencia laboral, incluye tener los conocimientos y las herramientas necesarias para poder realizar el trabajo, pero también la capacidad para llevarlo a cabo a pesar de las dificultades o contratiempos que puedan surgir.

Las competencias laborales se dividen en 3 grupos:

• **Competencias laborales básicas**: A su vez, se clasifican en competencias personales y competencias sociales y son aquellas capacidades que se adquieren al haber cursado una educación obligatoria.

Incluye en el caso de competencias personales, las conductas educativas y en caso de competencias sociales las conductas básicas para con el prójimo.

• **Competencias laborales genéricas**: Se denomina así a las habilidades y aptitudes que exceden la profesión y pueden ponerse en práctica en distintos puestos laborales.

Si bien es posible prescindir de ellas para cubrir un puesto laboral, las competencias laborales genéricas, son muy apreciadas porque permiten un mejor desempeño en las actividades, otorgando beneficios extras a la organización contratante.

• **Competencias laborales específicas**: Son aquellas habilidades y aptitudes necesarias e imprescindibles para realizar un trabajo.

Cabe destacar que:

- Este tipo de pruebas son cada vez más utilizadas en las empresas, como parte del proceso de selección y no como algo eliminatorio como se pensaba antes.

- Es útil para orientar a la empresa cuando se encuentra entre varios candidatos sobre cuál es el perfil que mas se adapta o asemeja a la manera de trabajar y de operar de la Compañía.

- Sin embargo, para poder aplicar este tipo de pruebas, hay que estar capacitado y entrenado no solo para tomarlas si no también para poder interpretar sus resultados de manera correcta.

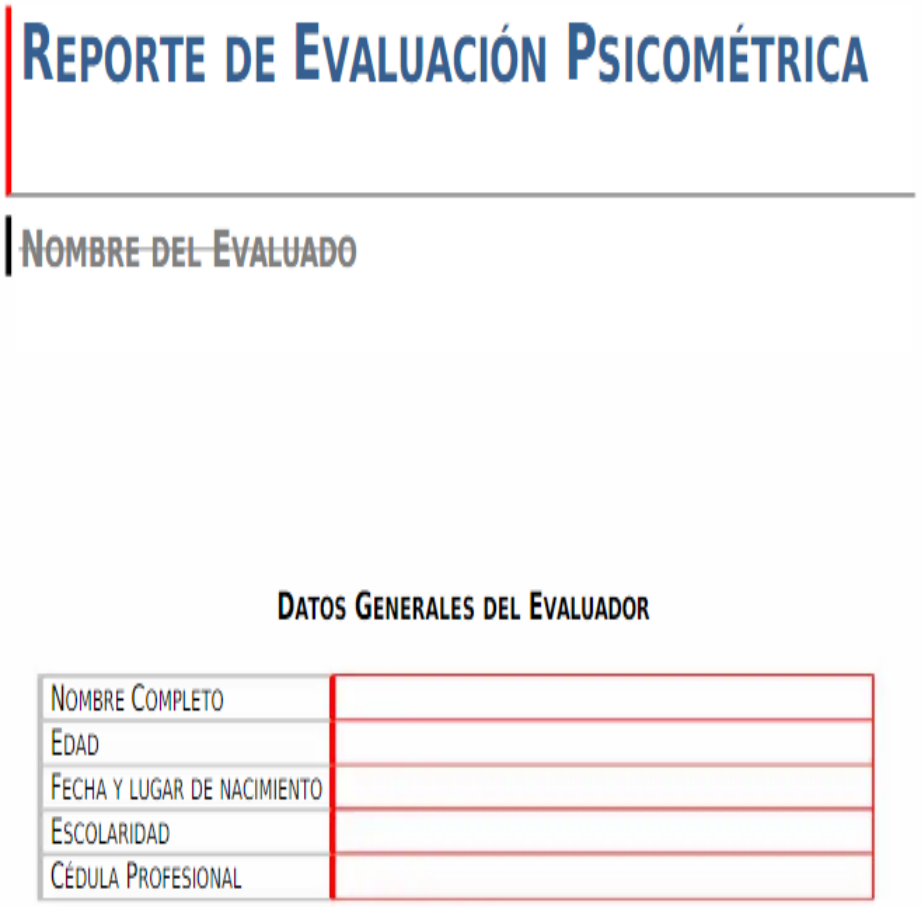
- Igualmente, hay que tener en cuenta, que cada candidato es único y que su formación es más que la suma de aptitudes e inteligencia y que realizar los test en forma aislada no ofrecerá un resultado asertivo determinante.

- Es por eso, que se debe de complementar el proceso de selección, mediante entrevistas individuales, grupales, en lo posible con varios evaluadores y se debe tener en claro de antemano cuáles son las competencias y habilidades que se requieren para cubrir el puesto.

Tipo de reportes Psicométricos

La evaluación psicológica, es una actividad que se realiza para tratar de comprender y encontrar una solución a los diversos tipos de problemas psicológicos que las personas presentan.

Consiste en todo un proceso de recopilación, valoración e integración de información dirigida a tomar decisiones, el cual debe tener propósitos bien definidos y partir de supuestos: a)teóricos sobre el comportamiento humano y sus determinantes, y b)metodológicos sobre las técnicas y estrategias a seguir, y sobre cómo garantizar que sean efectivas para la persona evaluada.

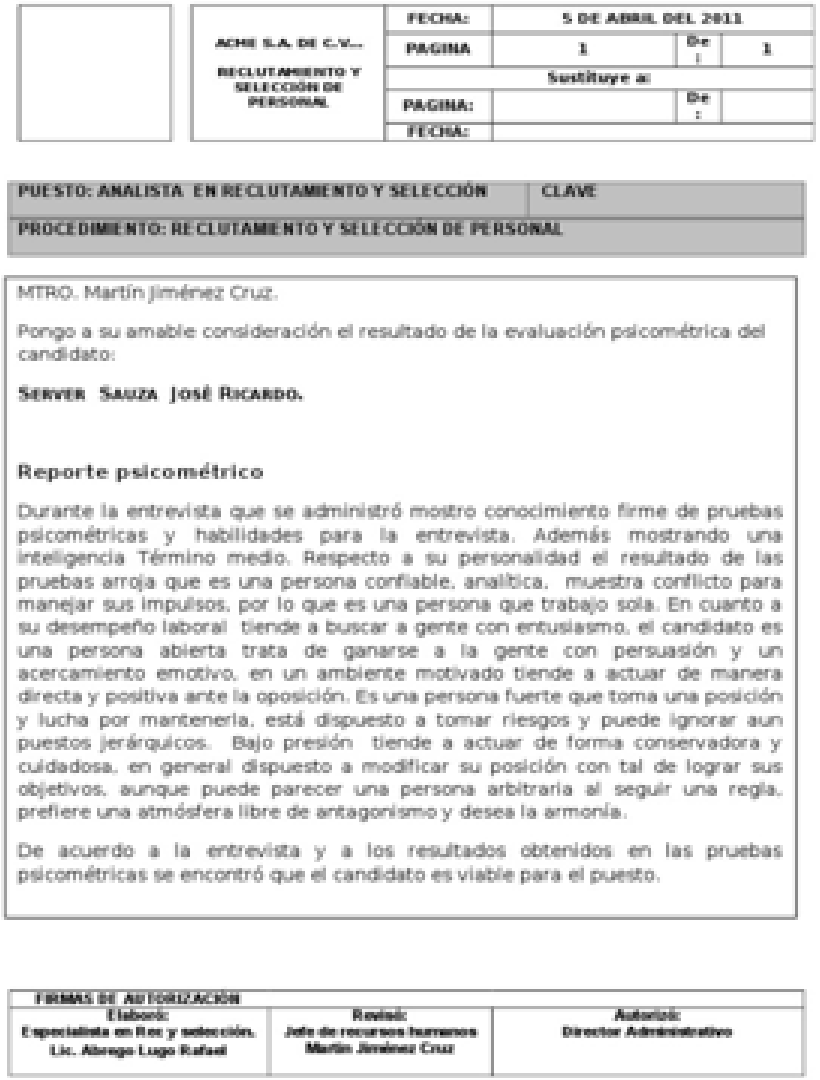


REPORTE DE EVALUACIÓN PSICOMÉTRICA

NOMBRE DEL EVALUADO

DATOS GENERALES DEL EVALUADOR

NOMBRE COMPLETO	
EDAD	
FECHA Y LUGAR DE NACIMIENTO	
ESCOLARIDAD	
CÉDULA PROFESIONAL	



	ACME S.A. DE C.V... RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	FECHA:	5 DE ABRIL DEL 2011		
		PAGINA	1	De :	1
		Sustituye a:			
		PAGINA:		De :	
		FECHA:			

PUESTO: ANALISTA EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	CLAVE
PROCEDIMIENTO: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	

MTRO. Martín Jiménez Cruz.

Pongo a su amable consideración el resultado de la evaluación psicométrica del candidato:

SERVER SAUZA JOSÉ RICARDO.

Reporte psicométrico

Durante la entrevista que se administró mostro conocimiento firme de pruebas psicométricas y habilidades para la entrevista. Además mostrando una inteligencia Término medio. Respecto a su personalidad el resultado de las pruebas arroja que es una persona confiable, analítica, muestra conflicto para manejar sus impulsos, por lo que es una persona que trabajo sola. En cuanto a su desempeño laboral tiende a buscar a gente con entusiasmo, el candidato es una persona abierta trata de ganarse a la gente con persuasión y un acercamiento emotivo, en un ambiente motivado tiende a actuar de manera directa y positiva ante la oposición. Es una persona fuerte que toma una posición y lucha por mantenerla, está dispuesto a tomar riesgos y puede ignorar aun puestos jerárquicos. Bajo presión tiende a actuar de forma conservadora y cuidadosa, en general dispuesto a modificar su posición con tal de lograr sus objetivos, aunque puede parecer una persona arbitraria al seguir una regla, prefiere una atmósfera libre de antagonismo y desea la armonía.

De acuerdo a la entrevista y a los resultados obtenidos en las pruebas psicométricas se encontró que el candidato es viable para el puesto.

FIRMAS DE AUTORIZACIÓN		
Elaboró: Especialista en Rec y selección. Lic. Abrego Lugo Rafael	Revisó: Jefe de recursos humanos Martín Jiménez Cruz	Autorizó: Director Administrativo

Pero para que esa evaluación se pueda dar por concluida, es necesario que se realice un reporte o informe, en el cual se integre toda la información obtenida de forma sintetizada y organizada.

Elaborar este informe, es fundamental para el proceso de evaluación, porque permite transmitir de manera clara y concisa cuáles fueron los hallazgos, impresiones clínicas y qué se recomienda específicamente para el manejo adecuado de los resultados obtenidos.

El informe de evaluación psicológica, permite por un lado, facilitar esta información a la persona que consulta y, por otro lado, facilita la comunicación con otros profesionales acerca del caso, si es necesario.

Es por ello, que a la hora de redactar un informe, se deben contemplar los siguientes criterios:

- Ser completamente neutral, evitando cualquier tipo de implicación personal que pueda provocar sesgos en los objetivos.
- Ser objetivo, utilizando pruebas y fuentes de información adecuadas.
- Utilizar instrumentos que sean válidos para el objetivo y aplicarlos correctamente.
- Respetar las características individuales.
- Trabajar de manera profesional siguiendo el código del psicólogo.

También, en el informe se debe evitar:

- Utilizar términos que no entienda la mayoría (si es necesario usarlos se deben aclarar ampliamente).
- Enfocarse sólo en los rasgos o habilidades que el evaluado no tiene.
- Incluir información que no ha sido verificada.
- Presentar información ambigua o palabras inapropiadas.
- Hacer generalizaciones inapropiadas (debes basarte en datos confiables y suficientes para sacar conclusiones).
- Incluir abreviaturas como “etc.”, porque puede resultar engañoso.
- Usar superlativos y/o calificativos como “bueno”, “malo”, “bastante”, “muy”, “poco”, entre otras.

Tipos de informes psicológicos

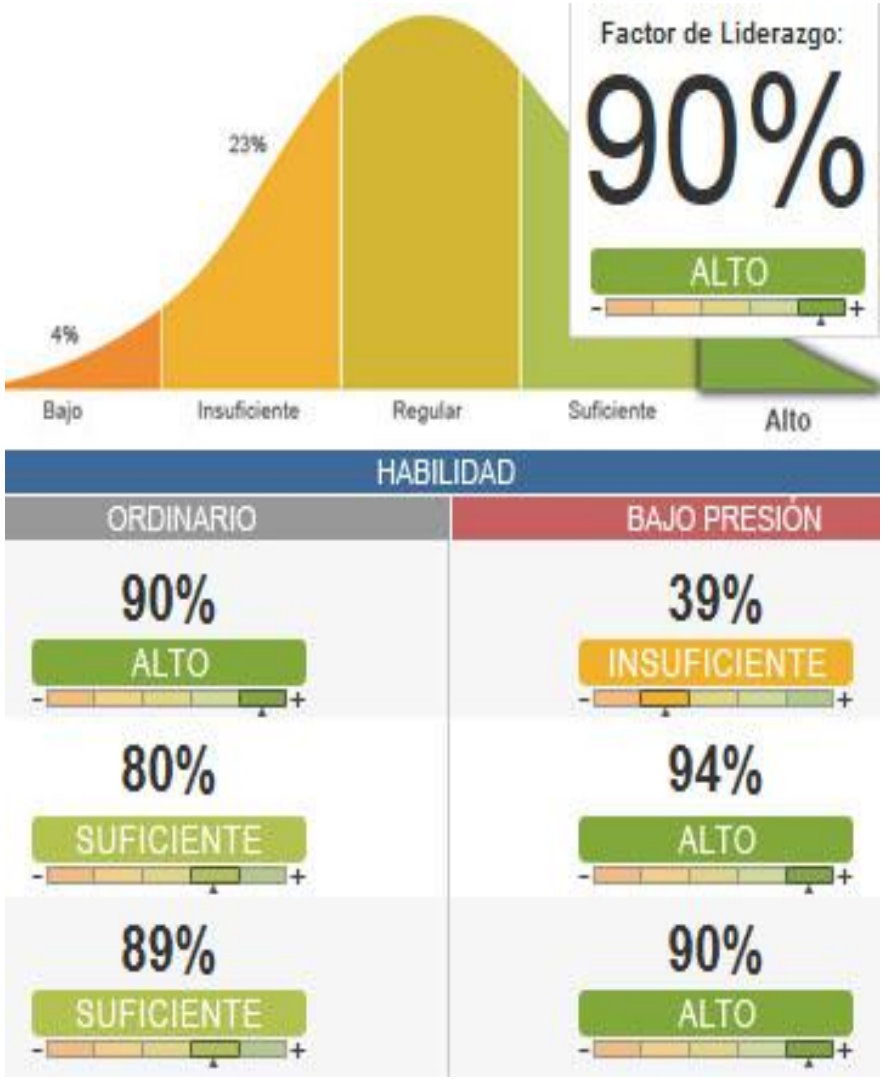
Existen diversos tipos de informes psicológicos que dependen de los motivos y/o propósitos puntuales por los cuales se lo solicita.

Por ejemplo, pueden requerirse informes por necesidad de diagnóstico, intervención, selección o seguimiento, siendo los más comunes, los siguientes:

- Informe psicológico clínico
- Informe psicológico infantil
- Informe psicológico pericial
- Informe psicológico laboral

Los reportes psicométricos, no sólo sirven para aprender a aplicar correctamente un test, sino que también ayudan a entender al evaluador, para qué sirven los términos como “confiabilidad” y “validez”, cómo es que se interpreta cada prueba de acuerdo a los fundamentos con los que fue elaborada, cómo sintetizar e integrar la información de manera que sea entendible para la persona evaluada y, cómo relacionar los datos obtenidos en las pruebas con la realidad que está viviendo la persona.

Todo esto puede servir especialmente para el área clínica, educativa y laboral.



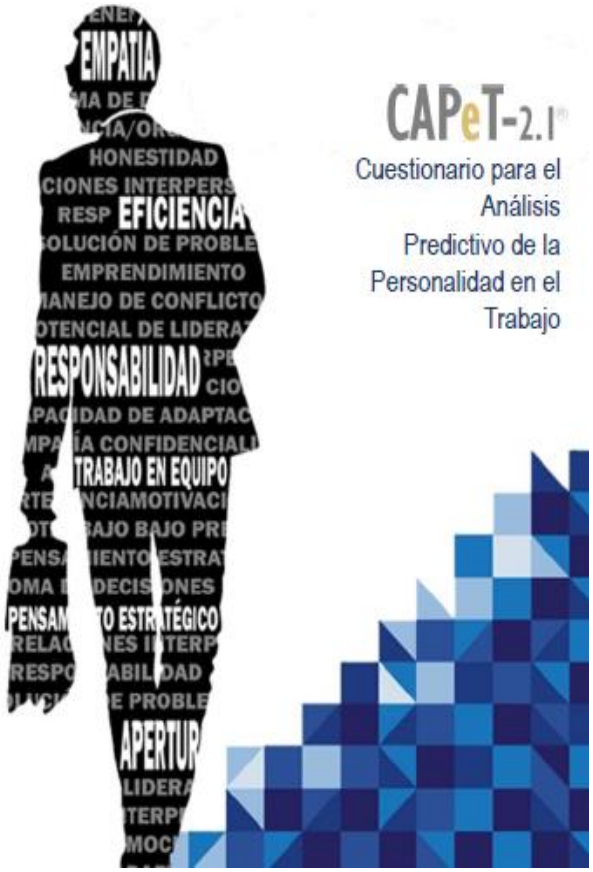
Test CAPeT – 2.1

¿Qué es el CAPeT-2.1?

Es el acrónimo del cuestionario para el análisis predictivo de la personalidad en el trabajo, es un test psicométrico diseñado por expertos en psicología organizacional y selección de personal.

Se lanzó al mercado en el 2021 y, está adaptado a la población de Latam, además, cuenta con criterio y base psicológica científica y baremos actualizados.

CAPeT-2.1, es el único cuestionario psicométrico de personalidad y aptitudes, enfocado específicamente al ámbito laboral y que ha sido desarrollado pensando en los procesos de evaluación y selección de personal como una herramienta de apoyo a quienes trabajan en recursos humanos, ya sea dentro de una compañía o como consultores independientes.



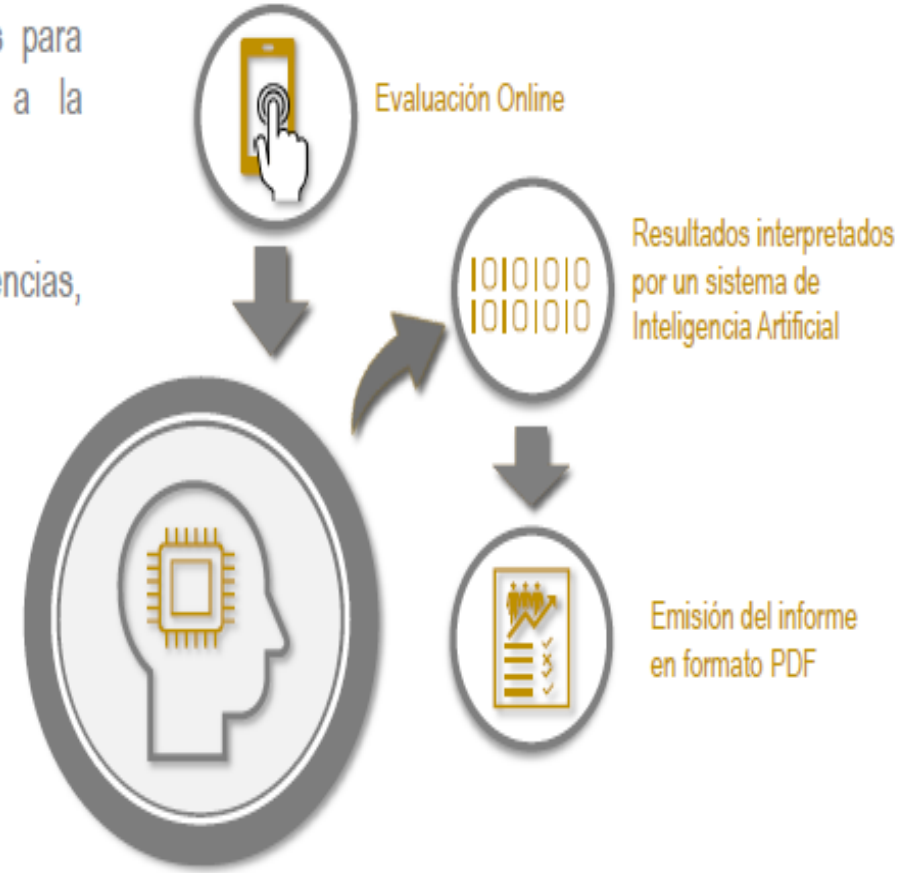
El poder contar con un instrumento de alta fiabilidad estadística, se convirtió en una necesidad imperiosa con la que cualquier gestor en recursos humanos necesita trabajar si desea mejorar sus KPI's, lo que incluye resultados eficientes puesto que la prueba obtiene una "radiografía" de la persona que le permite identificar con total claridad, fortalezas y/o puntos débiles, ya que ayuda en la reducción de tiempo en la elaboración de informes, puesto que es un sistema basado en Inteligencia artificial que se encarga de este proceso.

CAPeT-21, es un test psicométrico orientado a la evaluación de competencias y habilidades laborales, pudiendo ser utilizado en:

Un avanzado sistema de **INTELIGENCIA ARTIFICIAL** se encarga de elaborar cada uno de los informes del CAPeT-21.
Su finalidad es la de coadyubar a los colaboradores del área de RR.HH. y al personal estratégico a la toma de decisiones para seleccionar a los candidatos idóneos que coadyuben a la organización en el logro de sus objetivos.

Le ofrecemos cinco (5) áreas de evaluación de competencias, cualidades y atributos del personal evaluado con el CAPeT-21:

- Personalidad
- Habilidades blandas
- Perfil profesional
- Perfil del nivel en la gestión estratégica
- Factores motivacionales



El cuestionario CAPeT-21 le ofrece cinco (5) áreas de evaluación de competencias, cualidades y atributos del personal evaluado:

- Personalidad
- Habilidades blandas
- Perfil profesional
- Perfil del nivel en la gestión estratégica
- Factores motivacionales

+23

Factores de PERSONALIDAD

- Afectividad
- Resiliencia
- Estabilidad Emocional
- Dominancia
- Actitud anímica
- Escrupulosidad
- Motivación
- Pensamiento racional
- Confianza en los demás
- Pragmatismo
- Discreción
- Autoconfianza
- Capacidad de adaptación
- Trabajo en equipo
- Organización
- Control del estrés
- Sociabilidad
- Ansiedad
- Empatía
- Apertura a la tecnológica
- Autorregulación
- Liderazgo
- Proactividad

+20

HABILIDADES BLANDAS

- Capacidad de adaptación
- Compromiso y sentido de pertenencia
- Comunicación interpersonal
- Confidencialidad
- Cumplimiento de reglas
- Eficiencia/organización
- Emprendimiento
- Enfoque hacia el cliente
- Espíritu de servicio
- Gestión del cambio
- Hacer frente a la presión
- Influencia sobre otros
- Manejo de conflictos interpersonales
- Motivación
- Orientación hacia la tecnología
- Pensamiento estratégico
- Proactividad
- Resolución de problemas
- Responsabilidad
- Toma de decisiones

+12

PERFIL PROFESIONAL

- Líder
- Colaborador
- Comunicador
- Analista
- Creativo
- Consejero
- Emprendedor
- Planificador
- Ejecutor
- Competitivo
- Persuasivo
- Vendedor

+03

PERFIL GESTIÓN ESTRATÉGICA

¿En qué nivel estratégico
se desempeña mejor tu candidato?

- Estratégico
- Táctico
- Operativo

+20

FACTORES MOTIVACIONALES

Descubre qué beneficios, cultura organizacional o políticas internas le interesan a tu evaluado, **ejemplo**:

Me motiva que la empresa donde voy a trabajar...

- Tenga una orientación ecológica.
- Pueda acceder a una buena computadora acorde a mis necesidades laborales.
- Acceso a internet como Google y redes sociales.
- Tener constante retroalimentación por parte de mis superiores.
- Que la empresa donde trabajo tenga proyectos de responsabilidad social empresarial.
- Contar con un buen seguro de salud.
- Contar con un comedor y/o una buena cafetería.
- Cursos de capacitación.
- Oportunidades de crecimiento menores a los tres años.
- Etc.

La interpretación referida en los informes emitidos por el CAPeT-21, les proporciona todo lo que necesitan saber para tomar decisiones claras e informadas sobre las cualidades y competencias de sus candidatos.

Nuestros informes le proporcionan:

- **Infografía ejecutiva**: que resume todas las competencias con gráficos de fácil interpretación, facilitando la toma de decisiones.

- **Indicadores de adaptación:**
  - Probabilidad de adaptación a la cultura organizacional
  - Probabilidad de adaptación al perfil del cargo

La interpretación de los informes emitidos por el CAPeT-21 hacen hincapié en las competencias esenciales tanto de la **cultura organizacional** como del **puesto de trabajo**, lo que les permitirá comprender como la persona podrá alcanzar el éxito laboral según el puesto en el cuál se desempeñe.

- **Interpretación experta de las puntuaciones:** realizada por un sistema de Inteligencia Artificial que incluye una guía gráfica y escrita del perfil de la persona evaluada, con análisis predictivos sobre las posibles implicaciones del perfil en su desarrollo laboral.

- **Sugerencias para la entrevista**: Incluye una lista observaciones enfocadas en las debilidades, indecisiones, falseamientos e incoherencias que puede utilizar el profesional en RR.HH. durante la planificación de la entrevista al evaluado ya sea una entrevista sociocultural, dirigida, assessment center, LSP (LEGO Serius Play) u otros.

Diseñado para ser utilizado por profesionales calificados dentro de las organizaciones, el informe emitido por el CAPeT-21 proporciona información clave de alerta y falseamiento:

INDICADORES DE ALERTA

Que ayudan al profesional a determinar la actitud del encuestado al tomar la prueba:

- Índice de falseamiento general
- Índice de procrastinación
- Índice de respuestas de indecisión
- Índice de estabilidad emocional
- Índice de puntuaciones extremas
- Índice de autoestima

El **CAPeT-21**, ha sido desarrollado por un conjunto de psicólogos senior en gestión del talento humano, especialistas en evaluación y selección de personal, así como estadistas y programadores.

El test cuenta con un muestreo y una base estadística de 5123 evaluaciones latinoamericanas aplicadas a hombres y mujeres a partir de los 18 años y que se encontraban en estado laboral activo.

A partir de dicha muestra, se ha elaborado una base estadística que permite proyectar los puntajes brutos en decatipos y cuyos baremos se actualizan cada seis (6) meses.

Reporte ejecutivo del Test CAPeT – 2.1

CAPET®

Apellidos
Estefania
Auxiliar administrativo

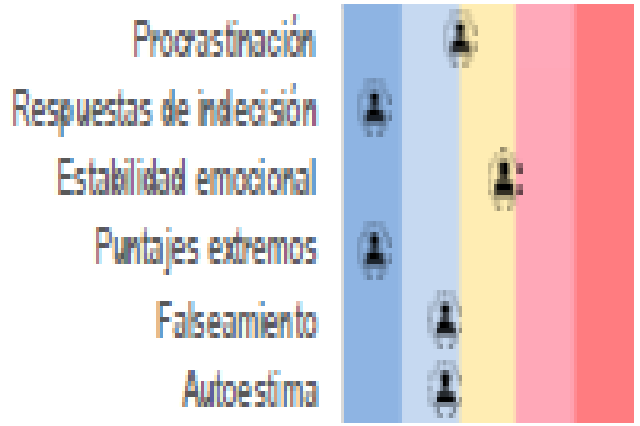
Infografía (Parte 1)

VALORES DE LA EMPRESA & PERFIL DEL CARGO

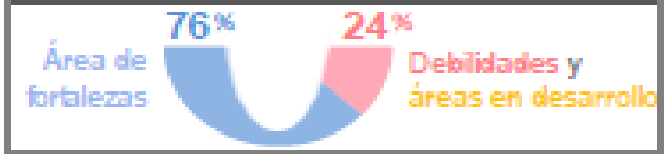
PERFIL INSTITUCIONAL		PERFIL DEL CARGO
Probabilidad de adaptación:	Alta	Alta
Capacidad de adaptación	71%	Dominancia
Discreción		Pensamiento racional
Organización		Control del estrés
Resiliencia		Proactividad
Atención a las normas		Pragmatismo

INDICADORES DE ALERTA ⚠

Nivel de alerta general:
Adecuado



PERSONALIDAD



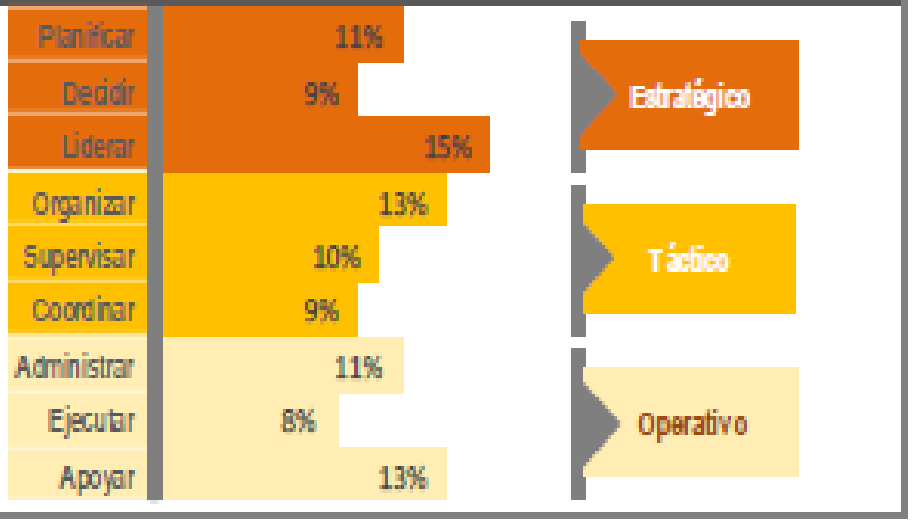
Rasgo / Decatipo	
Tendencia al liderazgo	9,0
Organizado(a)	8,0
Empático(a)	8,0
Confía en los demás	8,0
Sociable	8,0
Auto controlado(a)	8,0
Resiliente	7,0
Trabaja individualmente	7,0
Tolerante al estrés	7,0
Sereno(a), tranquilo(a).	7,0
Afectivo(a)	6,0
Emocionalmente estable	6,0
Atento(a) a las normas	6,0
Práctico(a)	6,0
Discreto(a)	6,0
Proactivo(a)	6,0
Tiende a ser emotivo(a)	5,0
Tiende a mostrar motivación	5,0
Tiende a ser sumiso(a)	4,0
Tiende a ser serio(a)	4,0
Tiende a ser inseguro(a)	4,0
Tiende a ser tradicionalista	4,0
Es muy rutinario(a)	3,0

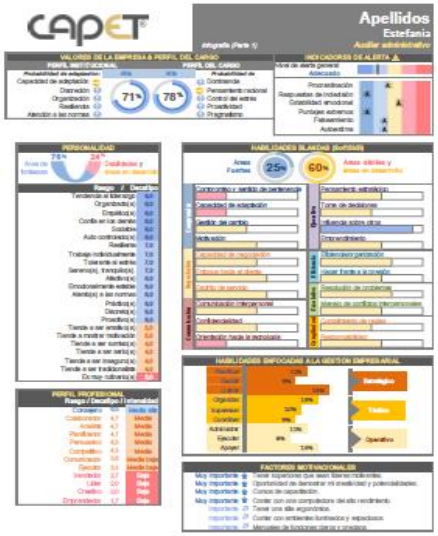
HABILIDADES BLANDAS (SoftSkill)

PERFIL PROFESIONAL

Rasgo / Decatipo / Intensidad		
Consejero	6,5	Media alta
Colaborador	4,7	Media
Analista	4,7	Media
Planificador	4,7	Media
Persuasivo	4,5	Media
Competitivo	4,3	Media
Comunicador	3,8	Media baja
Ejecutor	3,3	Media baja
Vendedor	2,7	Baja
Líder	2,0	Baja
Creativo	2,0	Baja
Emprendedor	1,7	Baja

HABILIDADES ENFOCADAS A LA GESTIÓN EMPRESARIAL





FACTORES MOTIVACIONALES

Muy importante	⇧	Tener superiores que sean líderes motivantes.
Muy importante	⇧	Oportunidad de demostrar mi creatividad y potencialidades.
Muy importante	⇧	Cursos de capacitación.
Muy importante	⇧	Contar con una computadora del alto rendimiento.
Importante	⇗	Tener una silla ergonómica.
Importante	⇗	Contar con ambientes iluminados y espaciosos.
Importante	⇗	Manuales de funciones claros y precisos.

Material de Apoyo

MATERIAL PARA COMPARTIR.rar

Bibliografía

- Aiken, L. R. (2003). Tests psicológicos y evaluación. Pearson Educación.
- Caballo, V. E. (2009). Manual para la evaluación clínica de los trastornos psicológicos: trastornos de la edad adulta e informes psicológicos. Madrid: Pirámide, 2006.
- Vives, M. (2006). Test proyectivos: aplicación al diagnóstico y tratamiento clínicos (Vol. 2). Edicions Universitat Barcelona.
- American Psychological Association (1992). Principios éticos en la evaluación psicológica. Recuperado el 21 de enero de 2011 de www.psico.fcep.urv.es/info/normativa/directrices.pdf

- Muñiz, J. (2010). Las teorías de los tests: Teoría clásica y teoría de respuesta a los ítems. Revista del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, 31 (1), 57-66. Villalobos,

- A. (enero, 2011). Condiciones y lineamientos mínimos con que se debe contar para la aplicación de pruebas psicológicas. Caja Costarricense de Seguro Social. Dirección de Desarrollo de Servicios de Salud, Área de Regulación y Sistematización de Diagnóstico y Tratamiento. Coordinación Nacional de Psicología.

- Berger, P. & Luckmann, T. (1999). La construcción social de la realidad. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

- Bonilla-Castro, E. / Rodríguez, P. (1997). Más allá del dilema de los métodos: la investigación en ciencias sociales. Santafé de Bogotá: Norma.

- Cantillo, M., Santamaría, C. & Perdomo, M. P. (2003). Aproximación a la construcción de la identidad laboral del psicólogo organizacional a través de las versiones de siete psicólogos organizacionales. Tesis de pregrado no publicada, Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Psicología, Bogotá.
- Cerda, H. (1997). *Los elementos de la investigación*. Bogotá: Búho.
- EST. (2004). Documentos internos. Sistema de gestión de calidad, Manual de procedimientos, Políticas de calidad, Objetivos de calidad, Certificación ISO 9001: 2000. Consultados en marzo de 2005.
- Miranda, A. (1999). Cooperativas de trabajo asociado y empresas de servicios temporales, a la luz del derecho de la competencia. En Pontificia Universidad Javeriana, Centro de Estudios de Derecho de la Competencia (pp. 69-79). Bogotá: Javergraf.

- González Ordi, H. y Gancedo Rojí, M. (1999). Evaluación de la simulación de respuesta: diagnóstico, técnicas y procedimientos. En A. Ruano Hernández, J.M. Muñoz Céspedes y C. Cid Rojo (Coords.), Psicología de la rehabilitación (pp. 405-441). Madrid: Fundación MAPFRE-Medicina.

- Gough, H.G. (1950). The F minus K dissimulation index for the MMPI. Journal of Consulting Psychology, 14, 408-413.

- Gough, H.G. (1957). Manual for the California Psychological Inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Graham, J.R. (1993).

- MMPI-2: Assessing personality and psychopathology. New York: Oxford University Press.

- Rogers, R. (1997). Current status of clinical methods. En R. Rogers (Ed.), Clinical assessment of malingering and deception (pp. 373-397). New York: The Guilford Press.

- Rogers, R., Sewell, K.W., Martin, M.A. y Vitacco, M.J. (2003). Detection of feigned mental disorders: A meta-analysis of the MMPI-2 and malingering. Assessment, 10, 160-177.

- Rothke, S.E., Friedman, A.F., Jaffe, A.M., Greene, R.L., Wetter, M.W., Cole, P. y Baker, K. (2000). Normative data for the F(p) scale of the MMPI-2: implications for clinical and forensic assessment of malingering. Psychological Assessment, 12, 335-340.

- Sewell, K.W. y Rogers, R. (1994). Response consistency and the MMPI-2: Development of a simplified screening scale. Assessment, 1, 293-299.

POR SU ATENCIÓN ¡GRACIAS!

CONTÁCTANOS

PÁGINA WEB

www.cofide.mx

TELÉFONO

01 (55) 46 30 46 46

DIRECCIÓN

Av. Río Churubusco 594 Int. 203, Col.
Del Carmen Coyoacán, 04100 CDMX

SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES

COFIDE

Cofide SC

Cofide SC

@cofide.mx